



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา กองบริการดิจิทัลลุ่มนวมวิทยาลัย โทร. ๖๑๐๘

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๑๑๔

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

๑) เรียน ผอ.บด.

เรื่องเดิม

ตามหนังสือสถาบันอุดมศึกษา กองบริการดิจิทัลลุ่มนวมวิทยาลัย ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๘๓ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ สอ. ได้เวียนแจ้ง ลก./กอง./ศูนย์ฯ/พร./ตส./กจ./อบ. และกลุ่มงานต่าง ๆ ใน บด. เพื่อพิจารณารายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) โดยส่งให้ สอ. ภายในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อที่ สอ. รวบรวมสรุปเสนอกรมฯ เพื่อทราบต่อไป

ข้อเท็จจริง

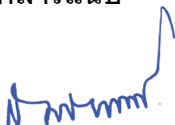
สอ. ได้สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ (รอบ ๖ เดือน) ตามที่หน่วยงานต่าง ๆ รายงานแล้ว ปรากฏว่า ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา มีทั้งหมด ๒๙ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สามารถดำเนินการได้ ๑๙ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๒ โดยบุคลากรในองค์การปรับตัวและตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น มีการนำระบบออนไลน์มาใช้แทนการอบรม/ประชุม/สัมมนาในห้องอบรม/ประชุม/สัมมนาเพิ่มขึ้น รายละเอียด ดังเอกสารแนบ

เพื่อทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบ โปรดเสนอกรมฯ ทราบ ก่อน สอ. เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบผลการดำเนินการฯ ต่อไป

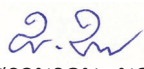
๒) เรียน ออด.

เพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) รายละเอียดดังเอกสารแนบ


ผอ.บด./๑๕ มี.ค. ๖๖


(นางปณาลี บำรุงผล)
นบค.ชก.

(๓) - ทราบรายงานผลฯ ตามเสนอ
- ให้ บด.(สอ.) เวียนแจ้งต่อไป


(นางสาวมาลา มลาภสม)
ผส.สอ.


(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุดมศึกษา

(๔) เรียน ผส.สอ.

เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป
ตามนัย (๓)



ผอ.บด./๒๐ มี.ค. ๖๖



***ค่านิยมกรมอุดมศึกษา SOSMART

S Self Development

พัฒนาตนเอง

A Active

กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

O On Target

R Responsibility

มุ่งผลสัมฤทธิ์

มีความรับผิดชอบ

S Service Mind

T Teamwork

มีจิตบริการ

ทำงานเป็นทีม

M Moral

มีคุณธรรม จริยธรรม

ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง	๙	๗	
กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตาม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๙	๗	ในรอบไตรมาสที่ ๑-๒ มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑.โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ที่หน่วยงานภายนอกจัด ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ ๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงานประเภท และระดับตำแหน่ง ๕. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร ๖. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบฯ ๗. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๓	๓	
กลยุทธ์ ๒ ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๓	๓	ในรอบไตรมาสที่ ๑-๒ มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุตุนิยมวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรคงานวิจัยหรือนวัตกรรม	๒	๑	
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย	๑	๐	
กลยุทธ์ ๔ เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย	๑	๑	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้	๖	๓	
กลยุทธ์ ๕ ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ	๑	๑	การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ อยู่ระหว่างการดำเนินการ ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อดีตมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ทั้งหมด ๑๖ องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ ๖ กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๒	๑	จำนวนผู้จัดทำแผน IDP ของตนเองมี ๖๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๐ ของบุคลากร อต. (๑๐๐๘ คน)
กลยุทธ์ ๗ พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๑	ต่อ.กิจกรรมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุดุนิยมวิทยา ๑.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ฯ จ.เชียงใหม่ ๒.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ จ.สกลนคร ๓.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายฯ จ.เพชรบุรี ๔.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอฯ จ.นราธิวาส ๕.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จ.ฉะเชิงเทรา ๖.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ จ.จันทบุรี ๗.)ศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มฯ จ.ราชบุรี
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๙	๕	
กลยุทธ์ ๘ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๒	๑	มีแผนขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุดุนิยมวิทยาและมีการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน โดยผลการดำเนินการดังกล่าวในรอบ ๖ เดือน ได้ร้อยละ ๖๔.๕๒
กลยุทธ์ ๙ สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ	๑	๐	รอสรุปผลสำรวจรอบไตรมาส ๔
กลยุทธ์ ๑๐ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๒	๑	ข้าราชการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) จำนวน ๒๗ ราย
กลยุทธ์ ๑๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	๒	๒	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะจากหน่วยงานในสังกัด อต. จำนวน ๗๓ คน ๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมอุดุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
กลยุทธ์ ๑๒ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข	๒	๑	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข - คล. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day”
รวม	๒๙	๑๙	
ร้อยละ	๑๐๐	๖๕.๕๒	

สูตรคำนวณ

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ทำได้จริง x ๑๐๐
จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนฯทั้งหมด

รายละเอียดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง</p> <p>ตัวชี้วัด ๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๙.๙๐	ต่ำกว่าเป้าหมาย	บุคลากร อด. (ข้าราชการ/พนักงานราชการ)ตำแหน่งที่มีคนครองมี ๑,๐๑๐ คน และมีผู้ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะใน รอบ ๖ เดือน จำนวน ๓๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๐ (ข้อมูลแบบไม่นับรายชื่อข้าบงานอบรมหลายหลักสูตรแต่นับเพียงครั้งเดียว)
<p>ตัวชี้วัด ๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่นขึ้นไป</p>	ร้อยละ ๘๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่มีผลการดำเนินการ	ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ จะดำเนินการสรุปผลสิ้นเดือน มีนาคม ๒๕๖๖
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ ๒ ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ตัวชี้วัด ๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p>	ร้อยละ ๖๐	๑๖.๐๔	ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> หลักสูตร “แนวทางการพัฒนาเว็บ Multi-site ด้วย Orchard Core (สำหรับการสร้างเว็บไซต์ย่อยภายใต้โดเมนtmd.go.th)” จำนวน ๑ คน หลักสูตร “การสร้างอินโฟกราฟิก” จำนวน ๑ คน โครงการฝึกอบรม เรื่อง Digital Transformation จำนวน ๒ คน โครงการฝึกอบรม เรื่อง ระบบบูรณาการและบริการอัจฉริยะทางอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ๑ คน เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการ ความรู้เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๑๕๖ คน หลักสูตร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Metaverse สำหรับผู้บริหาร จำนวน ๑ คน
<p>ยุทธศาสตร์ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัยหรือนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย</p> <p>ตัวชี้วัด ๔ จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม</p>	๒	๓	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>ผผ. มี ๓ ผลงาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> การสร้างแบบจำลองได้มีวดินด้วยเทคนิคการผผันของ H/V Spectral Ratio บริเวณแอ่งเชียงใหม่ การวิเคราะห์ระบบตรวจวัดแผ่นดินไหวของกรมอุตุนิยมวิทยา เดือน มกราคม - มิถุนายน๒๕๖๕ การวิเคราะห์เหตุการณ์แผ่นดินไหวในประเทศไทยและพื้นที่ใกล้เคียง เดือน ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>กลยุทธ์ ๔ เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย</p> <p>ตัวชี้วัด ๕ ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๓.๙๕	ต่ำกว่าเป้าหมาย	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย จำนวน ๔๐ คน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้				
<p>กลยุทธ์ ๕ ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ</p> <p>ตัวชี้วัด ๖ ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์</p>	ร้อยละ ๙๓	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่มีผลการดำเนินการ	<p>การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ระหว่างดำเนินการ ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อด.มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ทั้งหมด ๑๖ องค์ความรู้ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.เรื่อง แนวทางการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายการเดินทางไปราชการ (ตส.) ๒.เรื่อง เทคนิคการกำหนด Leading indicator และ Lagging Indicator (พร.) ๓.เรื่อง องค์ความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) (บต.) ๔.เรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่ายของศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ (ศน.) ๕.เรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่ายของศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๖.เรื่อง Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) กับการพัฒนาองค์กร (กบ.) ๗.เรื่อง การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เพื่อสนับสนุนการขนส่งและโลจิสติกส์ สำหรับบริการที่เกี่ยวข้องกับอุตุนิยมวิทยาการบิน (สส.) ๘.เรื่อง การเข้ารหัสและถอด CODE ข่วลุ่มชั้นบน TEMP PILOT (ตอ.) ๙.เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับวิศวกรรมการบำรุงรักษา ๑๐.เรื่อง การคาดหมายลักษณะอากาศระยะนาน (พน.) ๑๑.เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดคลื่นลมในทะเลอันดามัน (ศต.) ๑๒.เรื่อง การตระหนักภัยแผ่นดินไหว ด้วยห้องจำลองการสั่นสะเทือน (ฝผ.) ๑๓.เรื่อง การเกิดพายุฤดูร้อน (พอ.) ๑๔.เรื่อง การประเมินพื้นที่เสี่ยงภัยฝนตกหนักและหนักมากบริเวณลุ่มน้ำอู่ตะเภาของจังหวัดสงขลา (ศอ.) ๑๕.เรื่อง ความรู้ด้านการทำแผนที่อุตุนิยมวิทยาด้วยโปรแกรมภูมิสารสนเทศ (แบบ Auto) (ศบ.) ๑๖.เรื่อง เทคนิคการประชาสัมพันธ์เชิงรุก (ลก.) โดยแต่ละแผนการจัดการความรู้มีกิจกรรมกำหนดทั้งหมด ๖ กิจกรรม ปัจจุบัน มีการดำเนินงาน ๔ กิจกรรม (การสร้างและแสวงหาความรู้/การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (กำหนดรูปแบบการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบ) การประมวลและกลั่นกรองความรู้)การเข้าถึงความรู้ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>กลยุทธ์ ๖ กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ตัวชี้วัด ๗ ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑.๘๐	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>๑. พร. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓ คน</p> <p>๒. ตส. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓ คน</p> <p>๓. กจ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๘ คน</p> <p>๔. ตอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๙๓ คน</p> <p>๕. บด. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒๑ คน</p> <p>๖. ฝผ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๓ คน</p> <p>๗. พอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓๗ คน</p> <p>๘. พน. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔ คน</p> <p>๙. กบ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓๙ คน</p> <p>๑๐. ศบ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๗๖ คน</p> <p>๑๑. ศล. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๗๖ คน</p> <p>๑๒. ศต. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๘ คน</p> <p>๑๓. ศอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๕๕ คน</p> <p>๑๔. สน. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๔๗ คน</p>
<p>ตัวชี้วัด ๘ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖.๙๑	ต่ำกว่าเป้าหมาย	<p>๑. ตอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผนแล้ว จำนวน ๕๗ คน</p> <p>๒. ฝผ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผนแล้ว จำนวน ๑๓ คน</p>
<p>กลยุทธ์ ๗ พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ตัวชี้วัด ๙ ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านอุดมศึกษา</p>	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่มีผลการดำเนินการ	<p>โครงการฝึกอบรม/พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชน</p> <p>- ตอ.กิจกรรมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุดมศึกษา</p> <p>๑.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ฯ จ.เชียงใหม่</p> <p>๒.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ จ.สกลนคร</p> <p>๓.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายฯ จ.เพชรบุรี</p> <p>๔.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทองฯ จ.นราธิวาส</p> <p>๕.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จ.ฉะเชิงเทรา</p> <p>๖.)ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ จ.จันทบุรี</p> <p>๗.)ศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มฯ จ.ราชบุรี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ ๘ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๐ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>	ร้อยละ ๘๐	รอสรุปผล สำรวจรอบ ไตรมาส ๔	ยังไม่มีผลการ ดำเนินการ	<p>๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART ในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ในหลากหลายช่องทาง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตอ. ได้ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART เผยแพร่ให้กับบุคลากร ตอ. รับรู้และเข้าใจค่านิยมฯ Infographic, สติกเกอร์, ชุดข้อความประชาสัมพันธ์ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น กลุ่ม Line ตอ., E-mail, Facebook, ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์, เว็บไซต์ ตอ., บอร์ดประชาสัมพันธ์ ตอ. และ หนังสือราชการระบุค่านิยมของหน่วยงาน เป็นต้น - ศบ. ได้ดำเนินการจัดทำคลิป CDO ประชาสัมพันธ์SOSMART เผยแพร่ <p>๒. จัดกิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มช่องทางการสื่อสารสองแบบสองทาง ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อบุคคล เช่น ประชุม ตอ. และ สอด.ภูมิภาค, ประชุมกรรมการตัวชี้วัด ตอ., ประชุมส่วนต่างๆภายใน ตอ.</p> <p>๓. กรมมีการจัดทำหน้าเพจกรมอุตุฯ และมีกรจัดทำหน้าเพจค่านิยม SOSMART บนหน้า</p>
<p>กลยุทธ์ ๙ สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ</p>	ร้อยละ ๖๐	รอสรุปผล สำรวจรอบ ไตรมาส ๔	ยังไม่มีผลการ ดำเนินการ	
<p>กลยุทธ์ ๑๐ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และสุจริต</p>	๒ ราย	๑ ราย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	<p>ตอ.ได้มอบรางวัลจำนวน ๓ รางวัล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.)ประกาศนียบัตรเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ จำนวน ๑ คน น.ส.วันเพ็ญ ดาวเรือง ๒.)โล่รางวัลเกียรติยศ จ.ลพบุรี ระดับดีเลิศ หน่วยงานที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง จำนวน ๑ คน นายเทอดพงษ์ นักระนาด ๓.)หนังสือชมเชย จ.นครสวรรค์ ชื่นชมผลการปฏิบัติภารกิจขับเคลื่อนงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ จำนวน ๑ คน นายไพฑูรย์ รอดโหม

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ตัวชี้วัด ๑๓ ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	รอสรุปผล สำรวจรอบ ไตรมาส ๔	ยังไม่มีผลการดำเนินงาน	อยู่ระหว่างการดำเนินการ ผลการประเมินITA สำนักงาน ป.ป.ช. จะประกาศประมาณเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)
<p>กลยุทธ์ ๑๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๔ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ</p>	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๗.๒๓	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ สรุปได้จำนวน ๗๓ คน
ตัวชี้วัด ๑๕ ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ (การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว)	๕	รอสรุปผล คะแนน ประเมินรอบ ไตรมาส ๔	ยังไม่มีผลการดำเนินงาน	
<p>กลยุทธ์ ๑๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๖ ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร</p>	ร้อยละ ๘๐	รอสรุปผล สำรวจรอบ ไตรมาส ๔	ยังไม่มีผลการดำเนินงาน	ยังไม่ได้ดำเนินการสำรวจร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร โดยตามแผนจะดำเนินการสำรวจประมาณเดือน ก.ย. ๒๕๖๖

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖)

หลักสูตร	หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้าอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง
๑. โครงการจัดการศึกษา หลักสูตร "ประกาศนียบัตรวิชาอุดมศึกษา รุ่นที่ ๒๙"(อบรมต่อเนื่องจาก ก.ย.๖๕) (onsite และ online)	สอ.	๗๐	บุคคลภายนอก ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าเป็นนักเรียนอุดมศึกษา	๒๔๘,๕๘๐	๒๑,๖๐๐ ๒๐,๔๐๐ ๒๒,๘๐๐ ๒๔,๐๐๐ ๒๓,๗๐๐ ๑๘,๖๐๐
๒. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสถิติและข้อมูล ภูมิอากาศบริเวณท่าอากาศยานเพื่อการพยากรณ์อากาศการบิน (online)	สอ./กบ.	๘๐	นอต. ที่ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจ รายงานอากาศ การบินและพยากรณ์อากาศ	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐
๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (onsite)	สอ./พร.	๔๐	บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จัดการผลกระทบเชิงลบ	๘๔,๐๐๐	๖๑,๐๗๘.๒๒
๔. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การพยากรณ์คลื่นลมทะเลบริเวณ ประเทศไทย (online)	สอ./ทล. ศูนย์	๕๐	พอต. และ นอต. ที่ปฏิบัติงานการตรวจคลื่น ลมทะเลหรือการพยากรณ์คลื่น ลมทะเล	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
๕. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเรดาร์ ดาวเทียม และ การประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์อากาศและ	สอ./พอ. ศูนย์	รุ่นละ๓๕ (๒ รุ่น๗๐)	นอต.ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจ และการพยากรณ์อากาศ	๑๔,๔๐๐	-

*ยังไม่ดำเนินการ

การเตือนภัย (online)			ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค			
๖. โครงการฝึกอบรม เรื่อง ทบทวนการตรวจอากาศผิวพื้นและการตรวจอากาศชั้นบน (online)	สอ./ตอ.	รุ่นละ ๕๐ (๓ รุ่น ๑๕๐)	พอด. ที่ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจอากาศ	๒๑,๖๐๐	๗,๒๐๐	
๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอุตุนิยมวิทยา (onsite)	สอ./พน.	๔๕	บุคลากรรอด.	๑๓๒,๘๘๐	-	*ยังไม่ดำเนินการ
๘. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์ม YourNextU (onsite และ online)	สอ.	๔๐	บุคลากรรอด.	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	
๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการประเมินสมรรถนะ	สอ./กบ. ศูนย์	๔๕	นอต.ที่ปฏิบัติงานด้าน การพยากรณ์อากาศการบิน	๑๔๔,๙๔๐	๑๒๙,๒๐๔	
๑๑. โครงการฝึกอบรมทบทวนความรู้ (Recurrent Training) หลักสูตรอุตุนิยมวิทยาการบิน สำหรับนักอุตุนิยมวิทยา (Aeronautical Meteorological Forecaster: AMF) (online)	สอ./กบ.	๕๐	นอต.ที่ปฏิบัติงานด้าน การพยากรณ์อากาศการบิน	๗,๒๐๐	-	*ยังไม่ดำเนินการ
๑๐. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต (online)	กจ.	๒๐๐	ข้าราชการ พนักงานราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา	๗,๒๐๐	-	*ยังไม่ดำเนินการ
๑๒. โครงการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก (onsite และ online)	ทุก หน่วยงาน	-	บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	๔๕,๕๐๐	๓๕,๙๖๐	
	รวมทั้งสิ้น			๘๕๔,๓๐๐	๕๑๒,๕๔๒.๒๒	